

Poder y deshonestidad en el trabajo: Un encuentro entre los valores universales de Schwartz y la ética laboral protestante de Weber

Patricio Cabrera-Tenecela

Universidad de Salamanca. España
0000-0002-1741-8804; pcabrera08@usal.es

Carolina Zúñiga

Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador
0000-0002-8031-8259; dzuniga@ups.edu.ec



© del autor y autora

Recepción: 25-03-2025
Aceptación: 01-09-2025
Publicación: 20-01-2026

Cita recomendada: CABRERA-TENECELA, Patricio y ZÚÑIGA, Carolina (2026). «Poder y deshonestidad en el trabajo: Un encuentro entre los valores universales de Schwartz y la ética laboral protestante de Weber». *Papers*, 111(1), e3444. <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3444>>

Resumen

Este estudio explora la relación entre los valores universales propuestos por Schwartz y la ética laboral protestante conceptualizada inicialmente por Weber y operacionalizada de forma secular por Miller et al. (2002). A través de un análisis estructural, se investigan las conexiones entre valores como el igualitarismo, la seguridad y el poder con dimensiones de la ética laboral protestante, como el trabajo duro, la autodisciplina y el ocio. Se emplearon dos cuestionarios (PVQ-12 [adaptación del PVQ de Schwartz, 2006] y MWEP-28 [adaptación del MWEP de Miller et al., 2002]), en una muestra de 514 participantes procedentes de cinco organizaciones. Los resultados, modelados con ecuaciones estructurales (SEM con WLSMV), sugieren que los valores de igualitarismo y seguridad se asocian positivamente con una ética laboral protestante fuerte, mientras que el poder muestra mayores correlaciones con comportamientos deshonestos y actitudes de ocio. Este trabajo aporta nuevas perspectivas sobre cómo los valores culturales influyen en las actitudes y los comportamientos laborales, recalando la necesidad de establecer modelos más complejos (con variables latentes de segundo orden) que capturen estas dinámicas. Los hallazgos indican la importancia de integrar enfoques sociales y psicológicos en la comprensión de la ética laboral protestante, proponiendo una revisión de los modelos existentes para reflejar mejor la interacción entre valores y conductas sociales.

Palabras clave: valores; valores universales; ética laboral; ética laboral protestante; deshonestidad; poder

Abstract. *Power and Dishonesty in the Workplace: An Encounter Between Schwartz’s Universal Values and Weber’s Protestant Work Ethic*

This study explores the relationship between the universal values proposed by Schwartz and the Protestant work ethic (PWE) initially conceptualized by Weber and operationalized in a secular way by Miller et al. (2002). Using structural equation modeling, we examine whether values such as egalitarianism, security, and power are connected to dimensions of the PWE such as hard work, self-discipline, and leisure. Two questionnaires were used: PVQ-12 (adaptation of Schwartz’s PVQ, 2006) and MWEP-28 (adaptation of the MWEP by Miller et al., 2002), in a sample of 514 participants from five organizations. The results modeled with structural equations (SEM with WLSMV) suggest that the values of egalitarianism and security are positively associated with a strong PWE, while power shows strong correlations with dishonest behaviors and leisure attitudes. This work provides new insights into how cultural values influence work attitudes and behaviors, highlighting the need for more complex models (with second-order latent variables) that capture these dynamics. The findings indicate the importance of integrating social and psychological approaches in understanding PWE, proposing a revision of existing models to better reflect the interaction between values and social behaviors.

Keywords: values; universal values; work ethic; Protestant work ethic; dishonesty; power

Sumario

1. Introducción	4. Discusión
2. Metodología	5. Conclusión
3. Resultados	Referencias bibliográficas

1. Introducción

El estudio de los valores ha sido un tema central en el pensamiento social. Marx (1867) argumentaba que los valores son intereses colectivamente mal reconocidos y mistificados hasta el punto de percibirlos como objetos metafísicos independientes del trabajo. Desde su consideración, los valores no solo se refieren a transacciones económicas, sino que además sirven para perpetuar y defender las estructuras sociales de clases. Por el contrario, Weber (1922) considera que los valores son legítimos por ser justos o por responder a la tradición, y que son racionales en la medida en que obedecerlos maximiza los beneficios y minimiza las pérdidas económicas. Bourdieu (1990) critica estas reducciones y propone que los valores son disposiciones sociales que internalizan los individuos para guiar sus comportamientos.

Diversas teorías asumen que los valores son determinantes importantes en la generación de conductas individuales y colectivas. Por ejemplo, la teoría de la acción de Parsons (1967) sostiene que los valores forman parte del sistema cultural que orienta las acciones de los individuos. Williams (1967) mantiene que los valores no son solo una parte de la estructura, sino también el componente causal más importante que guía la conducta individual y el

funcionamiento de los sistemas sociales. En efecto, autores como Schwartz (1992) o Hofstede (2001) dan por sentado que los valores son causas internas que guían el comportamiento en todas las sociedades y que son universales, aunque reflejen ciertas diferencias culturales. Además, no son ideas aisladas, sino que, como explica Rokeach (1973), forman parte de un sistema en el que cada uno responde a interdependencias y estructuras jerárquicas. En este marco es de esperar que los valores universales tengan repercusión en las actitudes frente al trabajo.

Por ejemplo, Merton (1968) señala que el igualitarismo, como valor fundamental, influye en la percepción de oportunidades, lo que fomenta una mayor autoconfianza en diversos ámbitos, incluido el laboral. Goffman (1959) añade que, en entornos igualitarios, los individuos refuerzan su autorrepresentación de manera más positiva y segura, lo que puede vincularse con una ética laboral más sólida. Por su parte, Sen (1999) sugiere que valores como la autodirección y la seguridad, presentes en teorías como las de Rokeach y Schwartz, moldean la percepción de gozar de oportunidades en el ámbito laboral. Finalmente, Durkheim (1897) y Sennett (2006) coinciden en creer que la seguridad y el estímulo, también considerados valores universales, son elementos importantes para prevenir comportamientos anómicos, tanto en la sociedad como en el trabajo, lo que refuerza la conexión entre estos principios y la ética laboral protestante.

Weber (1922) mostró cómo las jerarquías estrictas en la burocracia pueden deshumanizar a los individuos, llevándolos a perder el sentido de autonomía y a desconectarse de su trabajo. En contextos de la psicología social, experimentos como el de la administración de choques eléctricos bajo la autoridad en la investigación de Stanley Milgram (1963), el estudio de la prisión de Stanford desarrollado por Philip Zimbardo (2012) o el de la hipótesis de la desinhibición del poder de Adam Galinsky et al. (2006) han evidenciado que el poder puede conducir a los individuos a cometer actos deshonestos y abusivos, ignorando las normas sociales y los intereses comunes. Sin embargo, estos experimentos podrían reflejar disonancias cognitivas, pues los individuos se han expuesto a situaciones extremas, lo que lleva a preguntarnos si las personas que se identifican con el poder también presentan una ética laboral distinta en la vida cotidiana.

Muy pocos estudios han incursionado en analizar la relación entre los valores universales y el contexto laboral. Acaso Amos et al. (2019) sea el más próximo, por cuando sostiene que existen sesgos en ciertas valoraciones occidentales, por ejemplo, asumimos que una persona es moralmente buena porque trabaja duro (característica central de la ética laboral protestante), incluso en ausencia de evidencia ética real. Otros estudios, como el de Woehr et al. (2023) y Arciniega et al. (2024), también presentan ciertas proximidades en las que se nota que los trabajadores consideran más a sus colegas que valoran el trabajo duro antes que el ocio. A pesar de que estas investigaciones son valiosas, se carece de modelos integradores que combinen la teoría de Schwartz con mediciones de la ética laboral como se propone en el presente estudio.

1.1. Valores universales

Desde una perspectiva estructuralista y funcionalista, gran parte de los sociólogos y de los psicólogos sociales sostienen que los valores son disposiciones internas que orientan la conducta individual y colectiva dentro de un sistema cultural. Debido a su amplitud, medirlos a través de escalas ha representado un gran desafío para la psicología social. Rokeach (1973) desarrolló el Rokeach Value Survey (RVS), que evalúa los valores terminales como la felicidad, la sabiduría o la realización, y los valores instrumentales como la honestidad, la ambición y la responsabilidad. Schwartz (1992) partió de estos enfoques y definió a los valores como criterios que las personas usan para seleccionar y justificar acciones, así como para evaluar a los individuos (incluyéndose a sí mismos) y los eventos, y, con base en ello, propuso diez valores universales que se los puede evaluar con cualquiera de estos dos cuestionarios: el Shwartz Value Suvey (SVS) o el Portrait Values Questionnaire (PVQ).

Los valores pueden clasificarse en dos niveles: los de primer orden, que representan principios específicos que guían la conducta individual, y los valores de segundo orden, que agrupan estos valores específicos en dimensiones más amplias y estructuradas, reflejando tendencias generales en la toma de decisiones y en la orientación de las personas hacia la vida. En el modelo de Schwartz (1992, 1994, 2006, 2012), los valores de segundo orden se organizan en cuatro grandes dimensiones, cada una de las cuales integra valores de primer orden:

1. Apertura al cambio: incluye valores como la autodirección y la estimulación, que promueven la independencia de pensamiento y acción, así como la disposición a aceptar el cambio y buscar experiencias nuevas.
2. Conservación: agrupa valores como la conformidad, la tradición y la seguridad, que subrayan la importancia de mantener el *statu quo* y preservar las prácticas culturales y sociales establecidas.
3. Autotranscendencia: comprende valores como el universalismo y la benevolencia, que enfatizan la preocupación por el bienestar de todos y la promoción de la igualdad y la justicia social.
4. Autopromoción: incluye valores como el poder y el logro, que reflejan el deseo de éxito personal y de dominación sobre los recursos y las personas.

1.2. La ética protestante del trabajo

La ética laboral o la ética del trabajo, a nivel general, es un sistema de valores y de creencias que regulan cómo una persona valora el trabajo en sí mismo, su rol en la vida y su importancia como vía de realización personal. Sin embargo, la ética laboral protestante o ética protestante del trabajo, conceptualizada por Weber (1904), es una ética particularmente reconocida para justificar el sistema de valores y de comportamientos del individuo en el sistema capitalista. Esta ética tuvo su origen en una interpretación histórica del surgimiento del capitalismo basada en los valores religiosos del protestantismo, como en el uso escrupuloso del tiempo, la estricta autodisciplina, la renuncia a los lujos y

a los placeres mundanos y la espera paciente por una recompensa futura. Su perspectiva sobre la ética laboral —según la cual el trabajo adquiere un valor en sí mismo como vocación (Furnham, 1984; Miller, 1997), y el éxito económico, derivado de la acumulación de bienes, se interpreta como una señal de salvación (Tawney, 1926)—, a nuestro parecer, no constituye un asunto superado. Estas ideas sentaron las bases para comprender cómo las normas sociales contemporáneas exigen esfuerzo constante, control emocional y disciplina. En contextos totalmente seculares, las prácticas laborales actuales internalizan y legitiman la desigualdad como un efecto natural del esfuerzo o del ocio. En esta visión persiste una lógica que desconoce los factores contextuales que pueden favorecer o limitar las oportunidades de autorrealización por medio del trabajo. En este marco, el presente estudio reinterpreta dicho legado weberiano para examinarlo según los valores seculares del capitalismo contemporáneo y articularlo con los valores universales de la teoría de Schwartz.

Más allá de su formulación histórica, en Europa, el concepto de ética protestante del trabajo planteado por Weber ha sido abordado en la literatura como un marco general para el estudio del comportamiento en diversos contextos. Al respecto, se han propuesto algunas herramientas psicométricas desde diferentes enfoques. Furnham (1990) sistematizó algunas de las más relevantes, entre las que se encuentran aquellas que analizan la relación entre la orientación al trabajo, el ascetismo y la satisfacción laboral (Goldstein y Eichhorn, 1961; Blood, 1969; Mirels y Garrett, 1971), así como aquellas que investigan el vínculo entre la ética protestante y las actitudes hacia el capitalismo (Hammond y Williams, 1976). También se han desarrollado escalas centradas en la interacción entre trabajo y ocio (Buchholz, 1978) o en la relación entre creencias religiosas y características psicológicas como el dogmatismo, el locus de control o la moralidad puritana (Ray, 1982). En un contexto más amplio, se han diseñado herramientas que evalúan la ideología del trabajo en distintos entornos socioculturales, como la propuesta de Ho y Lloyd (1984). Estas mediciones han permitido comprender mejor cómo los valores asociados al trabajo configuran las actitudes individuales y colectivas en diferentes contextos.

A diferencia de escalas previas que se centraban en una única dimensión, la propuesta de Miller (1997) permite realizar una evaluación más completa de la ética protestante del trabajo, incorporando aspectos como la centralidad del trabajo en la vida de las personas; la percepción del ocio y el esfuerzo, y la relación entre la ética protestante del trabajo y la moralidad interpersonal¹. Este enfoque multidimensional considera la predisposición individual hacia el esfuerzo y la disciplina, así como la manera en que estas actitudes se articulan con la paciencia, la autoconfianza y la interacción con los demás.

1. A diferencia de la ética protestante del trabajo original, que remite a un sistema de valores centrado en la autodisciplina, la centralidad del trabajo y la aversión al ocio, la dimensión de moralidad y ética introducida por Miller et al. constituye un componente adicional orientado a dotar a dicha ética de un carácter más universal y secular, pues se refiere específicamente a actitudes hacia la honestidad, la responsabilidad y el respeto en referencia a las relaciones laborales hacia los otros.

1.3. Los valores universales y la ética protestante del trabajo

Schwartz identifica valores universales presentes en todas las sociedades, como la conservación, la apertura al cambio, la autorrealización y la trascendencia. Aunque Avallone et al. (2010) validaron estas aptitudes en el ámbito laboral, su relación con la ética protestante del trabajo sigue siendo poco estudiada. Weber, en cambio, se enfoca en los valores del capitalismo, como la autodisciplina y la vocación, fundamentales para el desarrollo de estas sociedades. Amos et al. (2019) sugieren que la ética laboral weberiana se vincula con conceptos como inteligencia, capacidad y éxito, alineados con los valores de Rokeach y Schwartz.

Si bien ambos enfoques coinciden en la importancia de la independencia de pensamiento, difieren en su perspectiva sobre la conservación y la apertura al cambio. Schwartz plantea que las sociedades equilibran estos valores, mientras que Weber enfatiza la disciplina y el ascetismo para sostener el orden capitalista. En cuanto a la espiritualidad, Schwartz la entiende como una conexión más amplia, mientras que Weber la vincula directamente con la religión como motor de la ética capitalista. Taghavi y Segalla (2023) destacan que, en sociedades con fuerte influencia religiosa, la ética protestante del trabajo se refuerza mediante la fe, mientras que en contextos seculares su impacto puede ser menor.

Otro punto de divergencia es la relación entre el sistema de valores de la ética protestante y la colectividad. Mientras Weber asociaba el éxito laboral con el esfuerzo individual y destacaba la realización personal silenciosa y disciplinada, Schwartz sostiene que todas las sociedades, en mayor o menor medida, fomentan el bienestar colectivo como valor universal. En esta línea, Hofstede (1984, 2001) diferencia entre sociedades individualistas —donde se valoran la autodirección y la autonomía, como en Estados Unidos o el Reino Unido— y colectivistas —en las que predomina la lealtad al grupo, como ocurre en China o Japón—. No obstante, Smith et al. (2002) advierten que este equilibrio entre individualismo y colectivismo no es homogéneo en las sociedades no occidentales, lo que pone en evidencia la necesidad de matizar estas clasificaciones. A pesar de las diferencias culturales, estudios como el de Ağraş y Ates (2015) han demostrado que los valores asociados a la autorrealización predicen conductas laborales positivas, como el compromiso y la ciudadanía organizacional. Por su parte, Grabowski et al. (2021) sugieren que la ética laboral no se limita al ámbito interno o individual, sino que también implica una dimensión externa: la búsqueda de reconocimiento, aprobación y valoración social.

Desde otra perspectiva, la teoría de la transición de valores sostiene que el mundo avanza de los materiales a los posmateriales. Bell (1976) predijo que las economías se desplazarían hacia el conocimiento y los servicios, algo respaldado por Inglehart (2015) e Inglehart et al. (2000), quienes evidencian que, en países desarrollados, el trabajo se centra más en la satisfacción personal que en el crecimiento económico. Veira Veira y Muñoz Goy (2004) afirman que los trabajadores occidentales han pasado de «vivir para trabajar» a «trabajar para vivir», priorizando la independencia y la flexibilidad.

Finalmente, Buchholz (1978) analizó cómo el trabajo puede fomentar características autoritarias y cómo, desde una perspectiva marxista, el autoritarismo se refleja en la explotación laboral. Además, destacó la importancia del humanismo y la benevolencia en la ética laboral, aunque sin una integración clara de los valores universales en este contexto.

Con base en estas perspectivas, el estudio plantea tres preguntas clave: ¿qué modelos de Schwartz y de la ética protestante del trabajo de Miller et al. (2002) ofrecen mayor solidez para analizar la relación entre valores culturales y ética laboral protestante mediante ecuaciones estructurales?, ¿cuáles valores culturales predicen actitudes laborales positivas o negativas? y ¿existe una relación significativa entre identificación con el poder y comportamientos laborales anómicos?

2. Metodología

Se utilizó un diseño transversal relacional, recolectando datos en un único punto en el tiempo, para evaluar las percepciones y las actitudes de los participantes respecto a sus valores culturales y su ética protestante del trabajo.

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores, estudiantes y miembros de comunidad de organizaciones públicas, privadas y sin fines de lucro de la ciudad de Cuenca que mantienen convenios de cooperación con la Universidad Politécnica Salesiana (UPS). Al no constituir un marco muestral exhaustivo de todas las organizaciones de la ciudad, se empleó un muestreo no probabilístico por conglomerados. De esta lista se seleccionaron aleatoriamente cinco conglomerados representativos de estos sectores: uno del sector público, uno de una institución de educación secundaria, uno del sector productivo primario, uno del sector productivo secundario y el último incluyó a una entidad de educación superior. Estos conglomerados incluyen sectores importantes que reflejan diferentes dinámicas laborales y culturales.

Se solicitó una lista de miembros de las organizaciones seleccionadas, en caso de trabajadores, se incluyó a la población jubilada, los que estaban de baja y los que se habían retirado. De cada organización, se seleccionó aleatoriamente a los candidatos, quienes fueron invitados a participar en el estudio. Para los menores de edad, además del asentimiento, se obtuvo el consentimiento informado firmado por sus representantes legales. En el caso de los adultos, solo se solicitó el consentimiento informado previo a la realización de los cuestionarios autoinformados.

Los cuestionarios fueron administrados en formato impreso de manera presencial en las instalaciones de la Universidad Politécnica Salesiana. Los participantes asistieron voluntariamente con la autorización de sus organizaciones respectivas. Los participantes completaron los formularios de forma anónima y confidencial, con apoyo del personal investigador para resolver cualquier duda durante el proceso. Los cuestionarios incompletos fueron excluidos del análisis.

La muestra estuvo compuesta por 514 participantes con edades entre los 16 y los 89 años ($M = 30,46$, $DE = 17,99$). La mayoría de los encuestados eran hombres (el 54,5%) y contaban principalmente con educación secundaria (el

63,0%), seguidos por niveles de instrucción primaria (el 15,2%) y universitaria (el 17,1%). En menor proporción se identificaron personas con estudios de maestría (el 3,1%) y doctorado (el 1,6%). En términos de situación laboral, aproximadamente un tercio (el 29,0%) trabajaba en el momento del estudio, mientras que el 42,2% había trabajado anteriormente pero no se encontraba empleado, y el 28,8% nunca había trabajado, siendo estos últimos en su mayoría estudiantes. Entre quienes trabajaban o habían trabajado, los cargos más comunes fueron de asistente (el 24,3%), seguido por otros no especificados (el 25,1%), operarios (el 22,4%) y auxiliares (el 13,4%). Cargos de mayor responsabilidad, como analista (el 4,1%), coordinador (el 3,6%), jefe (el 4,6%) o gerente (el 2,5%), fueron menos frecuentes.

Para evaluar los valores culturales, se empleó una versión adaptada del Portrait Values Questionnaire (PVQ), de Schwartz (2006), en versión castellana validada por Junco et al. (2009), Peiró y Palencia (2009) y Castro Solano y Nader (2006). Este cuestionario, compuesto por 40 ítems, mide diez valores culturales universales agrupados en cuatro dimensiones: apertura al cambio, conservación, autotranscendencia y autopromoción. El nivel de la fiabilidad por dimensiones varía entre 0,60 y 0,83. Los ítems describen diferentes personas en términos de lo que es importante para ellas, y los encuestados deben indicar en qué medida cada descripción se asemeja a ellos.

Para medir la ética protestante del trabajo, se utilizó el Cuestionario de ética laboral protestante (MWEP - Multidimensional Work Ethic Profile), de Miller (1997) y Miller et al. (2002), traducido al castellano en México por Arciniega et al. (2019) y Woehr et al. (2007, 2023). Sin embargo, en este caso se empleó la versión de Zúñiga et al. (2022). En las medidas de fiabilidad, por cada dimensión varía de 0,72 a 0,83. Este cuestionario evalúa diversas dimensiones de la ética laboral protestante, incluyendo la centralidad del trabajo, el trabajo duro, la autodisciplina, la frugalidad y la moralidad.

Para el análisis, inicialmente se modelaron todos los valores propuestos en la estructura original. Sin embargo, al no obtenerse un ajuste adecuado, se seleccionaron únicamente los valores con mayor robustez teórica y empírica para establecer relaciones más consistentes. En este estudio, se consideraron estimulación, igualdad, jerarquía y seguridad. En el caso del MWEP, tras evaluar todas las dimensiones, se optó por reorganizar los valores seleccionados en tres variables de segundo orden, creadas para mejorar la coherencia teórica y el ajuste del modelo. El trabajo duro y el retraso en la gratificación fueron agrupados en la dimensión de trabajo; autoconfianza e independencia se integraron en SELF (auto); mientras que ocio y deshonestidad se incluyeron en ANTI (antivalor). Esta reestructuración permitió mejorar la estabilidad del modelo y facilitar el análisis de relaciones significativas.

En la modelación de las relaciones entre los valores universales y la ética laboral protestante se empleó el modelo Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted (WLSMV), desarrollado por Munthén et al. (1997), el cual se considera adecuado para modelar con variables ordinales, pues permite obtener estimaciones robustas de las relaciones entre variables latentes y observadas.

En los resultados se presentan los coeficientes de cada modelo, incluyendo los parámetros libres estimados (*free parameters*), el chi-cuadrado (*chi-square*), que mide la discrepancia entre datos observados y esperados (se espera un valor bajo), y los grados de libertad (DF), que reflejan los parámetros estimados y las restricciones del modelo. Sin embargo, en muestras grandes, obtener un valor *p* no significativo es poco probable, ya que incluso pequeñas discrepancias pueden resultar significativas. Se evalúa el ajuste del modelo mediante índices como el RMSEA (deseable $<0,05$, aceptable $<0,07$), que penaliza la complejidad; el CFI ($>0,90$), que compara el modelo especificado con uno base, y el TLI ($>0,90$), que valora la parsimonia. Además, el CMIN/DF permite comparar modelos de diferente complejidad (deseable <2 , razonable 2-3, problemático >3). Finalmente, el SRMR ($<0,08$) mide las diferencias entre correlaciones observadas y esperadas. En este estudio se priorizarán el RMSEA y el CFI como indicadores de máxima prioridad; el TLI, como prioridad alta; el CMIN/DF, como prioridad media-alta, y el SRMR, como prioridad media.

Los resultados fueron procesados con el programa Mplus (Muthen y Muthen, 2017), que generó diagramas de camino (*path analysis*), ilustrando los valores seleccionados dentro de cada constructo y la relación estructural entre los valores de los dos constructos seleccionados. Esta visualización facilita la interpretación de las conexiones y las dependencias entre las variables.

3. Resultados

Los resultados se presentan en tres secciones: la primera da a conocer las estructuras de los valores universales de Schwartz, la segunda presenta las estructuras de la ética protestante del trabajo, mientras que la tercera propone modelos de las relaciones establecidas entre dichas estructuras.

3.1. Los valores universales de Schwartz

Con los resultados del PVQ se evaluaron ocho modelos, cuyos índices de ajuste se presentan en la tabla 1. Los siete primeros se basan en propuestas teóricas de Sandy et al. (2017), con la participación de Schwartz. El primer modelo (PVQ) representa la estructura original del instrumento, con diez dimensiones de primer orden, es decir, diez valores específicos modelados directamente a partir de sus ítems. El segundo modelo (PVQ segundo orden) mantiene estas diez dimensiones, pero las agrupa en cuatro factores de segundo orden, que representan categorías más generales y teóricas del sistema de valores. En este caso, el modelo de primer orden resultó más parsimonioso y con mejor ajuste.

Esto se repite con la versión breve PVQ-21 (modelo 3), que también agrupa diez dimensiones en 21 ítems, y con su versión de segundo orden (PVQ-21 2do Orden, modelo 4). Nuevamente, el modelo de primer orden ofrece un mejor equilibrio entre ajuste y simplicidad. Lo mismo ocurre con el modelo TwIVI (modelo 5) y su versión de segundo orden (TwIVI 2do, modelo 6), cuya estructura con solo dimensiones de primer orden muestra mayor solidez.

En cuanto al TIVI (modelo 7), se trata de la versión más breve que asigna un solo ítem a cada valor. Aunque esto maximiza la parsimonia, se sacrifica la capacidad del modelo para captar adecuadamente la complejidad de los constructos. Por ello, se trabajó únicamente con su versión de segundo orden (TIVI 2do), agrupando los diez valores individuales en cuatro factores generales. Sin embargo, su ajuste fue limitado y teóricamente cuestionable.

Finalmente, se propone un octavo modelo (PVQ-12), construido por los autores del presente estudio. Esta versión simplificada utiliza solo 12 ítems, seleccionando un valor representativo por cada una de las cuatro dimensiones generales. El modelo resultante, de segundo orden, logró el mejor desempeño de todos: presentó índices excelentes en todos los criterios de ajuste, incluyendo el TLI, y se perfila como la solución más robusta y válida. Le sigue, aunque a distancia, el modelo TwIVI de primer orden.

En las figuras que se presentan más adelante se ilustran conjuntamente dos modelos: el de valores de Schwartz (a la izquierda) y el modelo MWEP-28 (a la derecha), que será descrito en un apartado posterior. Aquí nos interesa únicamente el modelo de Schwartz (izquierda de la figura 1 y la figura 2), el cual originalmente tiene diez valores específicos en torno a cuatro dimensiones superiores. Sin embargo, no todos estos valores lograron confirmarse empíricamente, por lo que se seleccionó un valor representativo por cada dimensión para garantizar un mejor ajuste, como se evidenció en el modelo 8 de la tabla 1. Así, la estimulación (Stimul) refleja la apertura al cambio, capturando la disposición a asumir riesgos y vivir experiencias nuevas; el igualitarismo (Egalit) expresa la autotranscendencia, vinculándose con el trato justo y el apoyo mutuo; la jerarquía (Hierar) representa la autopromoción, al englobar liderazgo, ambición y deseo de poder, y la seguridad (Secur) se asocia con la conservación, al centrarse en la estabilidad, el orden y la protección frente a amenazas. Las cargas factoriales de los ítems superan en todos los casos el umbral de 0,600, lo que respalda la validez de las mediciones y la pertinencia de la selección de los valores representativos. Asimismo, aunque no se presentan las covarianzas factoriales, se observan cargas factoriales que van de 0,400 a 0,600, reforzando la coherencia interna del modelo.

3.2. *Ética protestante del trabajo*

Los resultados de la aplicación de la escala multidimensional del perfil de la ética protestante del trabajo (MWEP) propuesta por Miller et al. (2002), con su versión breve elaborada por Zúñiga et al. (2022), se pueden visualizar en los modelos 1 y 2 de la tabla 2, respectivamente.

Se analizaron tres modelos estructurales relacionados con la ética laboral protestante. El primer modelo, conformado por 65 ítems distribuidos en siete dimensiones, presentó un ajuste deficiente según los índices CFI, TLI y SRMR. Como alternativa, se propuso un segundo modelo con 28 ítems, manteniendo las siete dimensiones originales (ilustrado al lado derecho de la figura 1). Este mostró una mejora sustancial, con cargas factoriales entre 0,500

Tabla 1. Índices de ajuste del AFC con el estimador WLSMV para tres modelos de la escala PVQ

Modelos	Parámetros libres	Chi-cuadrado	DF	Valor p	RMSEA [IC 90%]	CFI	TLI	CMIN/DF	SRMR
1 PVQ	285	2097,183	695	0,000	0,063 [0,060 0,066]	0,882	0,867	3,02	0,060
2 PVQ 2do	259	2217,333	721	0,000	0,064 [0,061 0,067]	0,874	0,863	3,08	0,063
3 PVQ-21	171	535,441	144	0,000	0,073 [0,066 0,079]	0,924	0,890	3,72	0,046
4 PVQ-21 2do	145	696,602	170	0,000	0,078 [0,078 0,084]	0,898	0,874	4,08	0,055
5 TwIVI	165	436,855	125	0,000	0,070 [0,063 0,077]	0,934	0,899	3,50	0,043
6 TwIVI 2do	139	607,467	151	0,000	0,077 [0,070 0,083]	0,903	0,878	4,02	0,051
7 TIVI 2do	66	192,870	29	0,000	0,105 [0,091 0,119]	0,891	0,831	6,67	0,049
8 PVQ-12	78	117,775	48	0,000	0,053 [0,041 0,065]	0,975	0,966	2,45	0,033

Nota: modelo 1 (PVQ de 10 dimensiones de primer orden y 40 ítems), modelo 2 (PVQ 2do de 4 dimensiones de segundo orden, 10 dimensiones de primer orden y 40 ítems), modelo 3 (PVQ-21 de 10 dimensiones de primer orden y 21 ítems), modelo 4 (PVQ-21 de 10 dimensiones de primer orden, 4 de segundo orden y 21 ítems), modelo 5 (TwIVI de 10 dimensiones de primer orden y 20 ítems), modelo 6 (TwIVI de 10 dimensiones de primer orden, 4 de segundo orden y 20 ítems), modelo 7 (TIVI de 4 dimensiones de primer orden y 10 ítems) y modelo 8 (4 dimensiones de primer orden y 12 ítems).

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Índices de ajuste del AFC con el estimador WLSMV para tres modelos de la escala MWEF

Modelos	Parámetros libres	Chi-cuadrado	DF	Valor p	RMSEA [IC 90%]	CFI	TLI	CMIN/DF	SRMR
1 MWEF	346	5043,486	1994	0,000	0,055 [0,053 0,056]	0,792	0,783	2,53	0,089
2 MWEF-28	161	732,738	329	0,000	0,049 [0,044 0,054]	0,936	0,927	2,23	0,052
3 MWEF-17	94	373,751	110	0,000	0,068 [0,061 0,076]	0,940	0,926	3,40	0,062

Nota: modelo 1 (7 dimensiones de primer orden y 65 ítems), modelo 2 (7 dimensiones de primer orden y 28 ítems) y modelo 3 (3 dimensiones de segundo orden, 6 dimensiones de primer orden y 17 ítems). La división en dimensiones de primer y segundo orden en el MWEF responde a la necesidad de representar la ética laboral protestante, tanto en términos específicos como en categorías generales, lo que facilita la interpretación y mejora la parsimonia del modelo.

Fuente: elaboración propia.

y 0,800, y alcanzó los mejores valores en RMSEA, CFI, TLI y CMIN/DF, consolidándose como la estructura más robusta.

Para explorar una representación más parsimoniosa, se propuso un tercer modelo, que introdujo tres factores de segundo orden a partir de seis dimensiones de primer orden (HW, DG, SR, LE, IN y DH), agrupando 17 ítems. IN (Independencia) y DH (Deshonestidad) emergen de asociaciones observadas en los índices de modificación, reconfigurando parcialmente las dimensiones originales. Aunque este modelo presenta cargas elevadas (entre 0,600 y 0,900), su CMIN/DF superior a 3 indica que la complejidad estructural no se ajusta óptimamente a los datos.

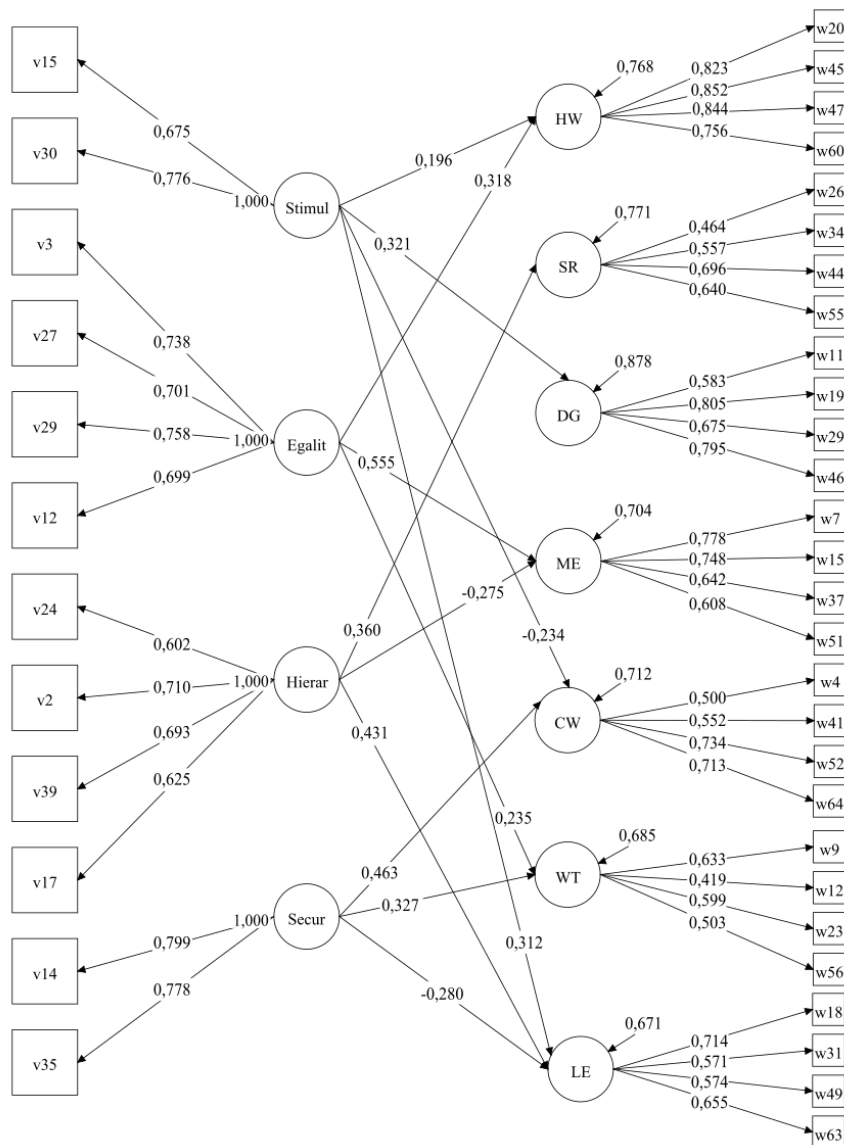
Al lado derecho de la figura 2 se muestra la estructura del tercer modelo de la tabla 2. En ella se observan tres dimensiones superiores: Work, Self y Anti. La dimensión Work agrupa a trabajo duro (HW) y retraso en la gratificación (DG), ambos reflejan una orientación hacia el esfuerzo sostenido y la postergación de recompensas inmediatas. Por su parte, Self integra autoconfianza (SR) e independencia (IN), valores que representan a la autonomía y al empoderamiento personal. Finalmente, la dimensión Anti está compuesta por ocio (LE) y deshonestidad (DH), y se conceptualiza como una categoría opuesta a la ética protestante del trabajo. Cabe señalar que los ítems asociados a deshonestidad fueron originalmente formulados como enunciados negativos dentro de la dimensión de moralidad y ética (ME). En este modelo se aprecia que las dimensiones Work y Self mantienen una relación positiva elevada (covarianza = 0,930), mientras que ambas se oponen significativamente a Anti, presentando covarianzas negativas (−0,356 entre Work y Anti, y −0,333 entre Self y Anti). Esta configuración refuerza la coherencia interna del modelo, donde la ética laboral y la autonomía personal rechazan con claridad los antivalores como el ocio excesivo y la conducta deshonestas.

3.3. Relación entre valores culturales y ética protestante del trabajo

Se utilizó el modelo WLSMV de ecuaciones estructurales para explorar las posibles relaciones entre los valores universales y la ética laboral protestante. Los modelos originales del PVQ (40 ítems) y del MWEP (65 ítems) no lograron la convergencia adecuada, y los intentos con versiones más breves y parsimoniosas (PVQ-21, TwIVI, TIVI con MWEP-28 y MWEP-17) tampoco superaron el límite de iteraciones. A pesar de ello, los parámetros estimados —calculados sin índices de ajuste— sugirieron asociaciones teóricas relevantes, por ejemplo: vínculos positivos entre poder y autodirección con la moralidad, así como relaciones negativas entre hedonismo y dimensiones como autoconfianza y retraso en la gratificación. También se anticiparon conexiones entre autodirección y las variables de segundo orden del modelo de valores del trabajo (Work y Anti), aunque sin posibilidad de realizar una validación empírica en esos modelos.

Para confirmar estas relaciones, se utilizaron los modelos con mejor desempeño en los análisis anteriores. Solo el modelo PVQ-12 mostró convergencia

Figura 1. Diagrama de caminos del modelo PVQ-12 y MWEP-28



Nota: el modelo mostrado presenta 267 parámetros libres, con chi-cuadrado = 1286,366, DF = 685, $p = 0,000$, RMSEA = 0,041 [IC 90%: 0,038-0,045], CFI = 0,930, TLI = 0,920, CMIN/DF = 1,88 y SRMR = 0,052. Las flechas con etiquetas v o w representan cargas factoriales de los indicadores sobre sus constructos latentes, mientras que las flechas entre círculos indican relaciones predictivas entre variables. Para simplificar la visualización, las covarianzas de los errores no se muestran en el diagrama, pero se analizaron en el apartado 3.1.

Fuente: elaboración propia.

satisfactoria con MWEP-28 (ver la figura 1) y MWEP-17 (ver la figura 2). Aunque los índices de ajuste presentan algunas diferencias entre ambos emparejamientos, ambos modelos ofrecen hallazgos teóricamente significativos que se desarrollarán en el apartado de discusión.

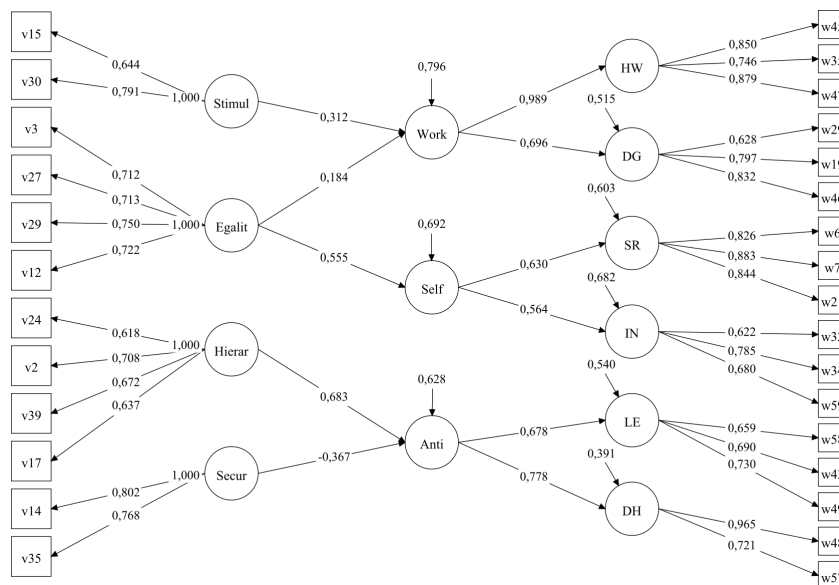
La figura 1 ilustra las 13 relaciones significativas entre los valores culturales (PVQ-12) y las actitudes laborales (MWEP-28). Este modelo sugiere que el igualitarismo (Egalit) tiene un impacto medio en moralidad y ética (ME), así como un impacto bajo en trabajo duro (HW) y condena al tiempo perdido (WT). Por su parte, el estímulo (Stimul) se relaciona moderadamente con la postergación de la recompensa (DG) y con el ocio (LE), pero su explicación es baja respecto al trabajo duro (HW) y al rechazo de la centralidad en el trabajo (CW). Un hallazgo interesante es el de la jerarquía (Hierar) con ocio (LE), con la autoconfianza (SR) y con el rechazo de moralidad y ética (ME). Por su parte, la seguridad está vinculada de forma moderada con la centralidad en el trabajo (CW), con el rechazo del tiempo perdido (WT) y con el rechazo al ocio (LE).

De este modelo se extraen algunas conclusiones: el estímulo se relaciona mejor con el ocio que con el trabajo, lo que hace suponer que el trabajo genera menos valores de estímulo que el ocio. Existe una relación esperada entre el igualitarismo con la moralidad y la ética, pues ambos se preocupan por los demás. Por otro lado, la jerarquía demuestra una relación esperada con la autorrealización, pero resulta novedosa en el rechazo de la moralidad y la ética (¿qué aspectos se rechazan?), así como con la relación moderada con el ocio. La seguridad, por su parte, está articulada con elementos previstos como la centralidad en el trabajo, el rechazo del tiempo perdido y del ocio. A partir de aquí surgen nuevas inquietudes: ¿cuál es la relación del estímulo con el trabajo? y ¿en qué ítems los valores jerárquicos rechazan a la moralidad y la ética?

La figura 2 presenta un modelo estructural que establece las cinco relaciones predictivas significativas de los valores del PVQ-12 con la MWEP-17. Primero, el igualitarismo (Egalit) muestra una influencia positiva moderada en los valores laborales (Work) y una influencia significativa en la autonomía (Self), lo que sugiere que, en contextos que valoran la igualdad y la equidad, también se valora una fuerte ética de trabajo autónoma. Además, se observa que el igualitarismo mantiene una asociación baja con el trabajo (Work). Por otro lado, la jerarquía (Hierar) está vinculada a actitudes negativas (Anti) en el trabajo, como la ociosidad y la deshonestidad, mientras que la seguridad (Secur) tiene una relación negativa con estos antivalores, sugiriendo que los valores de cohesión y responsabilidad comunitaria pueden desalentar comportamientos laborales negativos.

Si bien es cierto, los valores universales están vinculados a los valores del trabajo en cuanto a los estímulos, el igualitarismo y la seguridad, resulta de especial interés que la jerarquía tenga una relación positiva con antivalores laborales que implican el ocio y la deshonestidad. Por lo expuesto, es posible aproximarnos a las respuestas que surgieron de la figura 1. En este caso, existe una relación del estímulo con el trabajo, baja pero consistente. Sin embargo, en la figura 2, el estímulo no puede asociarse con el ocio debido a que este último

Figura 2. Modelo estructural de PVQ-12 y MWEP-17



Nota: el modelo presentado incluye 177 parámetros libres, con chi-cuadrado = 820,925, DF = 357, $p = 0,000$, RMSEA = 0,050 [IC 90%: 0,046-0,055], CFI = 0,930, TLI = 0,921, CMIN/DF = 2,29 y SRMR = 0,063. Las flechas etiquetadas como v o w representan las cargas factoriales de los indicadores sobre sus constructos latentes, mientras que las flechas entre círculos indican relaciones predictivas entre variables. Para una mejor visualización, se omitieron las covarianzas de los errores en el diagrama, pero se analizaron en el apartado 3.2.

Fuente: elaboración propia.

se encuentra agrupado con la deshonestidad para crear la variable de segundo orden llamada *antivalores laborales*. Además, el poder se vincula positivamente con las creencias de que «robar está bien, mientras no te atrapen» y con la justificación de que «hay ocasiones en las que robar está justificado».

4. Discusión

El objetivo de esta investigación es el de identificar los valores universales que sustentan las creencias más relevantes en torno al trabajo y explorar cómo se interrelacionan. Para ello se formularon tres preguntas: ¿qué modelos del PVQ y de la MWEP ofrecen la robustez necesaria para captar las complejas interacciones entre valores culturales y ética protestante del trabajo?, ¿qué valores culturales específicos son predictores de actitudes laborales positivas o negativas? y ¿existen relaciones significativas entre el poder y los comportamientos laborales anómicos?

En relación con la primera pregunta, varios investigadores, incluido el propio Schwartz, han validado la escala completa del PVQ mediante análisis factorial

confirmatorio (AFC), demostrando así la robustez de su estructura y su aplicabilidad en diversos contextos culturales. También se han propuesto versiones más cortas, como la TIVI (Ten Item Values Inventory), la TwIVI (Twenty Item Values Inventory) y la PVQ-21 (21-item Portrait Values Questionnaire). Nuestros hallazgos son plenamente compatibles con las estructuras de TwIVI y PVQ-21 pues ambas cuentan con suficientes ítems (al menos dos por factor) para estimar las cargas factoriales y las varianzas residuales, lo que no ocurre en la versión corta del TIVI. Sin embargo, el modelo más robusto para evaluar las relaciones de los valores culturales con la ética laboral protestante es el que proponemos en este estudio (PVQ-12). Es importante señalar que, en esta propuesta, se han priorizado cuatro dimensiones con cargas factoriales elevadas y, al mismo tiempo, con el mayor grado posible de independencia entre sí, para lo cual ha sido necesario fusionar valores, por ejemplo, los ítems de universalismo y benevolencia se agruparon en una dimensión llamada *igualitarismo* (Egalit). Justificamos esta modificación basándonos en la afirmación del propio Schwartz (2012), quien sostiene que forzar los ítems en diez valores es un procedimiento arbitrario, de tal suerte que agruparlos en menor número de dimensiones puede resultar más productiva dependiendo de los objetivos de la investigación. Además, suscribimos la crítica de Hofstede (2001), quien señala que las dimensiones de los diez valores en ocasiones no son lo suficientemente independientes. Sin embargo, estas modificaciones no se desvían de la principal propuesta de Schwartz, quien agrupa a los valores en cuatro grandes dimensiones.

Por otro lado, la MWEP-28 (Zúñiga et al., 2022) y la MWEP-17 fueron los modelos más robustos y con mejor ajuste. En cuanto al MWEP-17, es importante justificar teóricamente su estructura con tres variables latentes de segundo orden. Goldstein y Eichhorn (1961) identificaron dimensiones como la orientación al trabajo, el ascetismo y el individualismo; Mirels y Garrett (1971) exploraron el trabajo duro, la frugalidad, la autodisciplina y la autosuficiencia, diferenciándolos del ocio, y Buchholz (1978) evaluó la realización personal, el crecimiento individual y su relación con el ocio. Todos estos enfoques coinciden en la presencia constante de tres núcleos valorativos: trabajo, individualismo y ocio. Estas dimensiones ya estaban prefiguradas en el tipo ideal del espíritu del capitalismo descrito por Weber, donde el trabajo se concibe como una vocación racional, el ocio es visto como una desviación moral y el individualismo, como una expresión de autodisciplina y responsabilidad. Por ello, en nuestra propuesta, la valoración del trabajo se entiende —siguiendo una lectura contemporánea y secular del planteamiento de Weber— como una disposición que implica esfuerzo sostenido y postergación de recompensas. Por su parte, la autonomía se vincula con la autoconfianza y la capacidad de actuar con independencia en el entorno laboral. Además, proponemos que el ocio y una nueva dimensión, denominada *deshonestidad* (derivada de dos ítems negativos de la moralidad y la ética), conforman una variable latente de segundo orden llamada *antivalores laborales*, que también podrían denominarse *comportamiento anómico*, debido a que reflejan una ruptura con las normas sociales en el ámbito del trabajo.

En cuanto a la segunda pregunta, encontramos que los valores culturales universales se relacionan, ya sea positiva o negativamente, con la ética laboral protestante en al menos 13 ocasiones. Específicamente, el valor del estímulo muestra una relación positiva, tanto con el trabajo duro como con el ocio, lo cual es compatible con lo señalado por Amos et al. (2019), quienes ven al ocio como una compensación al trabajo. Además, el igualitarismo se asocia de forma destacada con la dimensión de moralidad y ética, que es el valor más alejado de la ética protestante original de Weber, es decir, se trata de una asociación correspondiente con una dimensión agregada por Miller et al. (2002), quienes han otorgado un valor más humanista a la ética laboral del trabajo, de ahí que muchos psicólogos laborales, como Furnham et al. (2005), consideren que esta escala reúne las características más completas para evaluar la ética laboral en general, mientras que la seguridad se vincula positivamente con la centralidad en el trabajo y el rechazo al ocio o al tiempo perdido. Esto es coherente con las ideas de Merton (1968) y Sen (1999), quienes explican cómo el igualitarismo influye en las percepciones de seguridad y oportunidad. Asimismo, Durkheim (1897) y Sennett (2006) argumentan que tanto la seguridad como el estímulo ayudan a evitar el comportamiento anómico. Un hallazgo inesperado ha sido que el valor del poder se asocia negativamente con la moralidad y la ética, pero positivamente con el ocio. Una posible explicación podría estar en los trabajos de Ray (1982) y Buchholz (1978), quienes analizan las características autoritarias en el ámbito laboral. Sin embargo, sus estudios no cubren completamente esta relación. Un mejor análisis de esta situación recae en la tercera pregunta.

La respuesta a la tercera pregunta es afirmativa: el valor del poder presenta una relación positiva con el comportamiento deshonesto o anómico en el trabajo. Marx (1867) veía el autoritarismo como una forma de proteger los intereses de la clase capitalista, que, según él, es deshonesto en sí misma. Desde la perspectiva original de Weber (1922), también se debería considerar la deshumanización que surge del estricto cumplimiento de las normas sociales y del ejercicio del poder, lo cual sería de esperar en organizaciones burocráticas. Sin embargo, aunque ambas explicaciones son relevantes, no logran captar la complejidad de esta relación. Una comprensión más adecuada proviene de la psicología social contemporánea, que sugiere que los valores, como las creencias, pueden cambiar a través de las interacciones sociales. Los experimentos de Milgram (1963), Zimbardo (2012) y Galinsky et al. (2006) son más pertinentes para los hallazgos de este estudio. El ejercicio del poder puede estar vinculado al narcisismo y provocar que el individuo crea que puede actuar deshonestamente y que merece mayores privilegios, como más ocio. Esta relación ha permitido explorar cómo las personas que valoran el poder tienden a verse a sí mismas como moralmente superiores, lo que podría llevarlas a actuar de manera deshonesto en diferentes áreas como la familia, la escuela y el trabajo.

En cuanto a la modelación de los datos, es importante destacar que, al agregar variables de segundo orden, los modelos se vuelven menos parsimoniosos (Jöreskog y Sörbom, 1982). Sin embargo, la simplicidad no debe ser el único criterio para evaluar un modelo; si así fuera, bastaría con analizar correlaciones.

El criterio más importante debe ser la capacidad del modelo para capturar la complejidad del comportamiento social desde una perspectiva causal, tal como lo sostiene Pearl (2000). Por esta razón, los estudios de los valores universales de Schwartz con diez valores de primer orden agrupados en cuatro grandes dimensiones de segundo orden requieren de este tipo de análisis para confirmar sus teorías. En el presente caso, se resumieron de manera coherente seis dimensiones en solo tres, facilitando la explicación general de la teoría, pero sin confirmar al modelo general.

Con base en lo expuesto, podemos reinterpretar la tesis weberiana de la ética protestante del trabajo más allá de su contexto histórico original, pues actitudes como el trabajo duro, el rechazo al ocio y la autodisciplina siguen operando como principios organizadores del comportamiento laboral en contextos contemporáneos seculares en los que los valores universales juegan un rol preponderante.

5. Conclusión

Los hallazgos de este estudio confirman que la ética laboral protestante no puede entenderse de manera aislada, sino como el resultado de la interacción entre valores individuales y estructuras organizacionales. En particular, se identificó que los valores universales de Schwartz influyen en las creencias y en las actitudes hacia el trabajo, lo que implica que la ética protestante, tal como la conceptualizó Weber, hoy en día, no es el único marco teórico relevante para comprender la dedicación y la moralidad en el ámbito laboral.

Uno de los aportes más importantes de esta investigación es la evidencia de que el igualitarismo y la seguridad favorecen una mayor identificación con el esfuerzo, la moralidad y la disciplina en el trabajo, mientras que la valoración del poder está asociada con actitudes más permisivas hacia la deshonestidad y el ocio. Estos resultados muestran la importancia de los valores culturales en la ética laboral protestante, pero también proponen que las diferencias en las actitudes hacia el trabajo pueden estar condicionadas por estructuras sociales que fomentan o limitan ciertas creencias y comportamientos.

El hallazgo de que la identificación con el poder se relaciona con la deshonestidad en el ámbito laboral es particularmente nuevo viniendo de un estudio mediante encuestas, pues desafía la noción de que el liderazgo y la ambición están inherentemente ligados a una mayor ética profesional. En cambio, se observa que quienes valoran el poder pueden percibir la jerarquía como una justificación para transgredir normas éticas, lo que plantea interrogantes sobre la formación de líderes y el diseño de estructuras organizacionales que mitiguen estos riesgos.

Por otro lado, la asociación entre el estímulo y el ocio sugiere que la búsqueda de experiencias novedosas y la disposición al riesgo no siempre se traducen en una mayor dedicación al trabajo, sino en una relación más flexible. Este hallazgo es relevante en el contexto de los cambios en el mundo laboral en países en vías de desarrollo como el presente caso, donde las nuevas generaciones están empezando a priorizar aspectos subjetivos del trabajo.

Tradicionalmente se ha promovido la ética protestante del trabajo a través de valores como la autodisciplina y la postergación de la gratificación, y nuestra investigación sugiere que la seguridad y el igualitarismo pueden jugar un papel más importante en la construcción de una cultura laboral más equitativa y ética. Asimismo, se plantea la necesidad de desarrollar programas de formación que promuevan un liderazgo basado en la transparencia y la responsabilidad.

A pesar de sus contribuciones, este estudio presenta limitaciones importantes. Por una parte, se enfocó únicamente en cuatro valores universales, dejando de lado otros que podrían influir significativamente en la ética laboral protestante. Además, el uso de autoinformes implica ciertos sesgos inherentes al autorreporte. Finalmente, la muestra fue no probabilística, lo que limita la capacidad de generalización de los resultados. En un futuro, investigaciones comparadas con métodos mixtos, muestreo representativo y análisis longitudinales podrían enriquecer la comprensión de estas relaciones. También sería pertinente indagar cómo factores como la ideología política, la movilidad social y las condiciones laborales afectan a la relación entre valores individuales y ética laboral.

Financiación

La presente investigación no recibió financiación específica de ninguna agencia del sector público, privado o sin fines de lucro.

Declaración de uso de la IA

Se utilizó ChatGPT (GPT-4), de OpenAI (2024), para la revisión de errores morfosintácticos.

Referencias bibliográficas

- AMOS, C.; ZHANG, L. y READ, D. (2019). «Hardworking as a Heuristic for Moral Character: Why We Attribute Moral Values to Those Who Work Hard and Its Implications». *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1047-1062.
<<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3725-x>>
- AĞRAŞ, S. y ATEŞ, H. (2015). «Investigating the Predictive Abilities of Schwartz's Ten Universal Values on Five Work Performance Outcome Behaviors». *Social and Basic Sciences Research Review*, 3(1), 16-31. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/270450858_Investigating_the_Predictive_Abilities_of_Schwartz's_Ten_Universal_Values_on_Five_Work_Performance_Outcome_Behaviors>
- ARCINIEGA, L. M.; WOEHR, D. J. y RINCÓN, G. A. del (2019). «Examining Regional Variability in Work Ethic Within Mexico: Individual Difference or Shared Value». *International Journal of Psychology*, 54(4), 431-438.
<<https://doi.org/10.1002/ijop.12480>>
- ARCINIEGA, L. M.; WOEHR, D. J. y GONZÁLEZ, L. (2024, junio). «Leading a post-pandemic workforce: Understanding employees' changing work ethic». *Presentación*

- de conferencia en ISSWOV 2024 – International Society for the Study of Work and Organizational Values, Lisboa, Portugal*. Recuperado de <https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/leading_a_postpandemic_workforce__arciniega_woehr__gonz%C3%A1lez_2024_isswov.pdf>
- AVALLONE, F.; FARNESE, M. L.; PEPE, S. y VECCHIONE, M. (2010). «The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ) for Work Contexts». *BPA: Applied Psychology Bulletin (Bollettino di psicologia applicata)*, 261-262, 59-76.
- BELL, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Nueva York: Basic Books.
- BLOOD, M. R. (1969). «Work Values and Job Satisfaction». *Journal of Applied Psychology*, 53(6), 456-459.
- BOURDIEU, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford: Stanford University Press.
- BUCHHOLZ, R. A. (1978). «The Work Ethic Reconsidered». *ILR Review*, 31(4), 450-459.
<<https://doi.org/10.1177/001979397803100402>>
- CASTRO SOLANO, A. y NADER, M. (2006). «La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire de Schwartz». *Interdisciplinaria*, 23(2), 155-174. Recuperado de <https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272006000200002&script=sci_arttext&tlng=en>.
- DURKHEIM, É. (1897). *El suicidio*. Madrid: Akal, 2014.
- FURNHAM, A. (1984). «The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature». *European Journal of Social Psychology*, 14(1), 87-104.
<<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420140108>>
- (1990). «A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic». *Human Relations*, 43(4), 383-399.
<<https://doi.org/10.1177/001872679004300406>>
- FURNHAM, A.; PETRIDES, K. V.; TSAOUSIS, I.; PAPPAS, K. y GARROD, D. (2005). «A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships between Personality Traits and Work Values». *The Journal of Psychology*, 139(1), 5-32.
<<https://doi.org/10.3200/JJLP.139.1.5-32>>
- GALINSKY, A. D.; MAGEE, J. C.; INESI, M. E. y GRUENFELD, D. H. (2006). «Power and Perspectives Not Taken». *Psychological Science*, 17(12), 1068-1074.
<<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01824.x>>
- GOFFMAN, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Nueva York: Knopf Doubleday Publishing Group.
- GOLDSTEIN, B. y EICHORN, R. L. (1961). «The Changing Protestant Ethic: Rural Patterns in Health, Work, and Leisure». *American Sociological Review*, 26(4), 557-565.
<<https://doi.org/10.2307/2090254>>
- GRABOWSKI, D.; CHUDZICKA-CZUPAŁA, A. E. y STAPOR, K. (2021). «Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory». *PLOS ONE*, 16 (7), e0253145.
<<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>>
- HAMMOND, P. E. y WILLIAMS, K. R. (1976). «The Protestant Ethic Thesis: A Social-Psychological Assessment». *Social Forces*, 54(3), 579-589.
<<https://doi.org/10.1093/sf/54.3.579>>
- HO, R. y LLOYD, J. I. (1984). «Development of an Australian Work Ethic Scale». *Australian Psychologist*, 19(3), 321-332.
<<https://doi.org/10.1080/00050068408255438>>

- HOFSTEDE, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills: Sage.
- (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- INGLEHART, R. (2015). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART, R.; BASANEZ, M.; DIEZ-MEDRANO, J.; HALMAN, L. y LUIJKX, R. (2000). *World Values Surveys and European Values Surveys, 1981-1984, 1990-1993, and 1995-1997*. Ann Arbor: Institute for Social Research. Recuperado de <https://web.stanford.edu/group/ssds/dewidocs/icpsr2790_superseded/cb2790.pdf>.
- JÖRESKOG, K. G. y SÖRBOM, D. (1982). «Recent Developments in Structural Equation Modeling». *Journal of Marketing Research*, 19(4), 404-416.
<<https://doi.org/10.1177/002224378201900402>>
- JUNCO, J. G. D.; SUSANIBAR, E. M. y DUTSCHKE, G. (2009). «Una revisión exploratoria del modelo de Schwartz». *Econ. Gest. Desarro.*, 9, 35-66.
- MARX, K. (1867). *El capital: Crítica de la economía política*. Tomo I, libro I: *El proceso de producción del capital*. México: Fondo de Cultura Económica, 2014.
- MERTON, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. Nueva York: Simon and Schuster.
- MILGRAM, S. (1963). «Behavioral Study of Obedience». *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371-378.
<<https://doi.org/10.1037/h0040525>>
- MILLER, M. J. (1997). *Work Ethic: The Development and Evaluation of a Multidimensional Measure* [tesis doctoral]. Texas A&M University. Recuperado de <<https://www.proquest.com/openview/9aceac12812dde94723037ce7582b23c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>>.
- MILLER, M. J.; WOHR, D. J. y HUDSPETH, N. (2002). «The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory». *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489.
<<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>>
- MIRELS, H. L. y GARRETT, J. B. (1971). «The Protestant Ethic as a Personality Variable». *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36(1), 40-44.
<<https://doi.org/10.1037/h0030477>>
- MUNTHÉN, B.; DU TOIT, S. y SPISIC, D. (1997). «Robust Inference Using Weighted Least Squares and Quadratic Estimating Equations in Latent Variable Modeling with Categorical and Continuous Outcomes». *Psychometrika*. Recuperado de <https://www.statmodel.com/download/Article_075.pdf>.
- MUTHEN, L. K. y MUTHEN, B. (2017). *Mplus Version 8 User's Guide*. Los Ángeles: Muthen & Muthen.
- OPENAI (2024). *ChatGPT (versión GPT-4)* [modelo de lenguaje de inteligencia artificial]. OpenAI. Recuperado de <<https://openai.com>>.
- PARSONS, T. (1967). *Structure of Social Action 2ed v1: Marshall, Pareto, Durkheim*. Nueva York: Free Press.
- PEARL, J. (2000). *Causality: Models, Reasoning, and Inference*. Cambridge University Press.
- PEIRÓ, S. y PALENCIA, E. (2009). «Adaptación transcultural del cuestionario "The Portrait Values Questionnaire (PVQ)" IV versión basada en el modelo de "HRQOL instruments"». *Revista Educación en Valores*, 1(11), 1-15. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3269243>>.

- RAY, J. J. (1982). «The Protestant Ethic in Australia». *The Journal of Social Psychology*, 116(1), 127-138.
<<https://doi.org/10.1080/00224545.1982.9924402>>
- ROKEACH, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Nueva York: Free Press.
- SANDY, C. J.; GOSLING, S. D.; SCHWARTZ, S. H. y KOELKEBECK, T. (2017). «The Development and Validation of Brief and Ultrabrief Measures of Values». *Journal of Personality Assessment*, 99(5), 545-555.
<<https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1231115>>
- SCHWARTZ, S. H. (1992). «Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries». En: ZANNA, M. P. (ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. Nueva York: Academic Press.
<[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)>
- (1994). «Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?». *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
<<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>>
- (2006). «Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications». *Revue française de sociologie*, 47(4), 929-968.
<<https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>>
- (2012). «An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values». *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.
<<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>>
- SCHWARTZ, S. H.; CIECIUCH, J.; VECCHIONE, M.; DAVIDOV, E.; FISCHER, R.; BEIERLEIN, C.; RAMOS, A.; VERKASALO, M.; LÖNNQVIST, J.-E.; DEMIRUTKU, K.; DIRILEN-GUMUS, O. y KONTY, M. (2012). «Refining the Theory of Basic Individual Values». *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688.
<<https://doi.org/10.1037/a0029393>>
- SEN, A. (1999). *Development as Freedom*. Nueva York: Knopf Doubleday Publishing Group.
- SENNETT, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- SMITH, P. B.; PETERSON, M. F. y SCHWARTZ, S. H. (2002). «Cultural Values, Sources of Guidance, and Their Relevance to Managerial Behavior: A 47-Nation Study». *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(2), 188-208.
<<https://doi.org/10.1177/0022022102033002005>>
- TAGHAVI, S. y SEGALLA, M. (2023). «Is Work an Act of Worship?: The Impact of Implicit Religious Beliefs on Work Ethic in Secular vs. Religious Cultures». *Journal of Business Ethics*, 188(3), 509-531.
<<https://doi.org/10.1007/s10551-023-05325-z>>
- TAWNEY, R. H. (1926). *Religion and the Rise of Capitalism: A Historical Study*. Londres: John Murray. Recuperado de <<https://pombo.free.fr/tawney1922simil.pdf>>
- VEIRA VEIRA, J. L. y MUÑOZ GOY, C. (2004). «Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental». *RES: Revista Española de Sociología*, (4), 51-66.
- WEBER, M. (1904). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (9.ª ed.). México: Premia Editora, 2004.
- (1922). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica, 2014.
- WILLIAMS, R. M. (1967). «Individual and Group Values». *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 371(1), 20-37.
<<https://doi.org/10.1177/000271626737100102>>
- WOEHR, D. J.; ARCINIEGA, L. M.; GONZÁLEZ, L. y STANLEY, L. J. (2023). «Live to Work, Work to Live, and Work as a Necessary Evil: An Examination of the

Structure and Stability of Work Ethic Profiles». *Group & Organization Management*, 49(5), 1121-1158.

<<https://doi.org/10.1177/10596011221146363>>

WOEHR, D. J.; ARCINIEGA, L. M. y LIM, D. H. (2007). «Examining Work Ethic Across Populations: A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Three Diverse Cultures». *Educational and Psychological Measurement*, 67(1), 154-168.

<<https://doi.org/10.1177/0013164406292036>>

ZIMBARDO, P. (2012). *El efecto Lucifer: El porqué de la maldad*. Barcelona: Planeta.

ZÚÑIGA, C.; AGUADO, D. y CABRERA-TENECELA, P. (2022). «Examining Work Ethic Across Latam Populations: Differences Between Ecuadorian and Chilean Workers». *Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability*, 16(3), 53-69.

<<https://doi.org/10.3232/gcg.2022.v16.n3.02>>